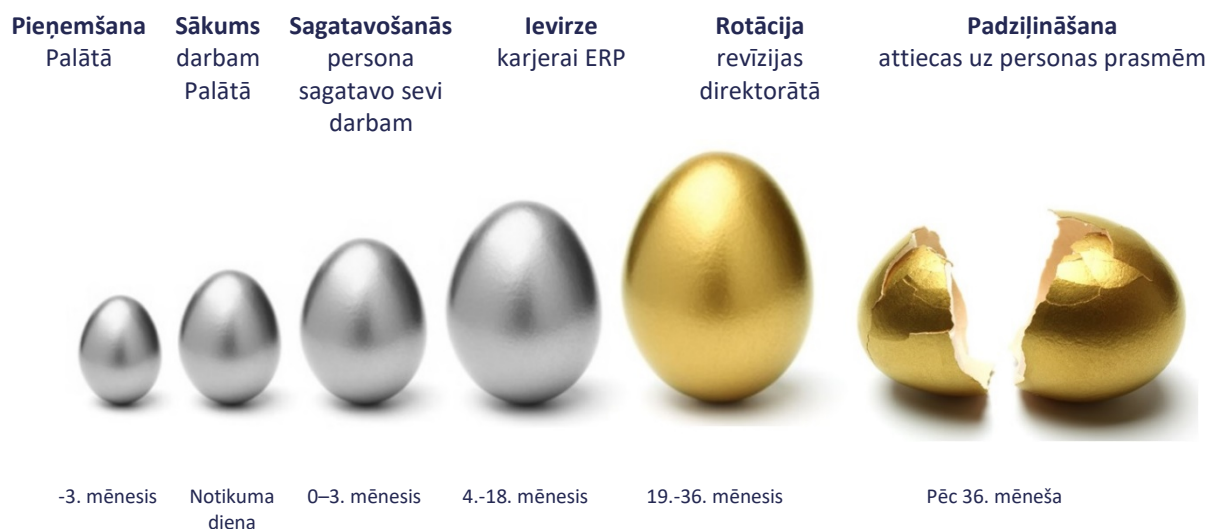


ASPIRE programma

ASPIRE ir jauna programma, kuru Eiropas Revīzijas palāta (ERP) ir izstrādājusi, lai nodrošinātu jauno darbinieku labāku iekļaušanos.

Programmu parasti īsteno divreiz gadā, un tā paredz ievadperiodu, tostarp attiecīgas mācības un iesaistīšanu darba grupās. Programmas mērķis ir ļaut jaunajiem darbiniekiem iegūt pieredzi un attīstīt prasmes pirmajos trīs darba gados Palātā.

Pirmā kārtā sākās 2016. gada oktobrī, kad tika publicēts vispārējs paziņojums par vakanci septiņām revidentu amata vietām, ko aizpildīja 2017. gada aprīlī. Otrā kārtā attiecībā uz darbā pieņemšanu 2017. gada novembrī sākās 2017. gada februārī, bet trešā kārtā – 2018. gada martā.



A *Pieņemšanas* posms

Programmas pirmais posms ir pieteikumu pieņemšana, un šim nolūkam tiek izveidota darbā pieņemšanas komisija, kurā ir pārstāvēti revīzijas nodaļu vadītāji un Cilvēkresursu direkcija.

Komisija izvērtēs pieteikumus, kas saņemti pēc publicētā paziņojuma par vakanci, un EPSO rezerves sarakstā iekļauto kandidātu dzīvesgājumus (CV). Mērķis ir atlasīt kandidātus, kurus aicinās uz interviju.

Pēc interviju procedūras komisija izveidos darbā pieņemamo kandidātu sarakstu.

S *Sākuma* posms

Jaunie darbinieki parasti pievienojas Palātā divreiz gadā: gada sākumā un pēc vasaras. Cilvēkresursu direkcija viņiem sniedz administratīvo palīdzību un informāciju par mācību programmu.

Katram jaunpieņācējam piešķir darbaudzinātāju, lai atvieglotu pirmos soļus jaunajā darba vietā.

P

Sagatavošanās posms

Lai sagatavotos paredzēto pienākumu veikšanai, pirmajos mēnešos jaunie darbinieki apmeklēs dažādus kursus, kas tiks organizēti vairākos blokos. Kursu programma ietver gan obligātās mācības jaunpieņācējiem, gan ar tiešajiem pienākumiem saistītu instruktāžu, gan specifiskus kursus.

I

Ievirzes posms

Saziņā ar direktoriem, kuri noteiks vakanto amata vietu aizpildīšanai nepieciešamās konkrētās prasmes un pieredzi, ģenerālsekretārs norīkos jaunos darbiniekus apakšpalātā uz sākotnēju **18 mēnešu** periodu. Ideālā gadījumā jaunpieņācēji strādās pie uzdevumiem, kas saistīti ar ticamības deklarāciju, un tiem pēc vajadzības tiks nodrošinātas konkrētas mācības par jautājumiem, kuri attiecas uz ES politikas virzieniem.

R

Rotācijas posms

Šā sākumperioda noslēgumā notiks rotācija, un jaunos darbiniekus norīkos citā apakšpalātā uz nākamajiem **18 mēnešiem**, kuru laikā, cik vien iespējams, viņi strādās pie dažādu veidu uzdevumiem (piemēram, revidentiem būtu vēlams uzticēt lietderības revīzijas uzdevumus). Šā perioda ilgumu var pārskatīt atkarībā no pabeidzamo uzdevumu grafika.

E

Padziļināšanas posms

Kad būs noslēdzies trīs gadu periods, jaunos darbiniekus mudinās attīstīt prasmes un iegūt šaurāku specializāciju.

Šajā laikā revidenti parasti padziļina revīzijas prasmes un stratēģisko pieredzi, piedaloties pēcdiploma mācībās, ko Palāta piedāvā sadarbībā ar Lotringas universitāti (*Université de Lorraine*). Viņus mudinās arī iegūt revīzijas sertifikātus (*CGAP, CIA* utt.).